

COMISSÃO DE TRABALHO, DE ADMINISTRAÇÃO E SERVIÇO PÚBLICO

PROJETO DE LEI Nº 3.141, DE 1997

Dispõe sobre a suspensão do contrato de trabalho por prazo determinado nas situações que especifica e determina outras providências.

Autor: Deputado JOÃO PAULO CUNHA

Relator: Deputado RICARDO RIQUE

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 3.141, de 1997, de autoria do Nobre Deputado João Paulo Cunha, propõe que o contrato de trabalho por prazo determinado tenha o seu prazo suspenso durante o período de afastamento do empregado que tenha sofrido acidente do trabalho.

A suspensão do prazo do contrato determinado cessará quando o empregado for considerado, pelo órgão da Previdência Social, reabilitado para o exercício de atividade laboral, ou, antecipadamente, quando o empregado for considerado insuscetível de recuperação e for aposentado por invalidez.

Fica, ainda, pelo projeto, o empregador responsável pelo pagamento dos 15 primeiros dias de afastamento em virtude de acidente do trabalho do empregado contratado por prazo determinado.

Findo o benefício previdenciário, sendo o empregado considerado reabilitado para função diversa da exercida anteriormente ao

acidente, é obrigatória a capacitação profissional no âmbito da empresa para o desempenho de nova atividade por um período mínimo de 3 meses. Nesse caso, a remuneração poderá ser reduzida se o empregado for beneficiário de auxílio-acidente.

Em sua justificação, o autor alega que, com o aumento do desemprego, os trabalhadores são obrigados a aceitar qualquer trabalho, inclusive as novas formas de contratação bastante precárias, a exemplo da terceirização e do contrato a prazo determinado. Nesse último caso, o empregado que sofre acidente do trabalho tem seu contrato finalizado na data acordada pelas partes, independentemente de seu afastamento causado pelo infortúnio.

A Comissão de Seguridade Social e Família, em reunião ordinária, realizada no dia 22 de novembro de 2000, rejeitou unanimemente o projeto, nos termos do parecer do Relator, Deputado Euler Morais.

Esgotado o prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto.

É o relatório.

II - VOTO DO RELATOR

O contrato de trabalho por prazo determinado difere do contrato por prazo indeterminado principalmente pelo acordo entre as partes quanto à sua duração, ou seja, o término do contrato é previamente estipulado pelo empregado e pelo trabalhador. Caso uma das partes rescinda o contrato, sem justa causa, terá que indenizar a outra com a metade da remuneração prevista até adimplemento do prazo acordado.

Além disso, para a contratação a prazo é mister que estejam presentes outros fatores objetivos previstos em lei: serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, atividade empresarial de caráter transitório e a estipulação da duração do contrato. A exceção fica por conta da Lei nº 9.601/99 que permite esse tipo de contratação para as admissões que representem acréscimo no número de empregados.

Portanto um dos fatores determinantes do contrato de trabalho determinado é a vontade das partes, que deve estar expressa, a fim de que não restem dúvidas quanto à predeterminação do prazo.

A impossibilidade de suspensão do contrato de trabalho por prazo determinado em caso de doença ou acidente sofrido pelo empregado não está expressa na lei.

Todavia a jurisprudência e a doutrina são no sentido de que a estabilidade e a suspensão do contrato de trabalho, como limitação ao direito potestativo do empregador de dispensar sem justa causa o trabalhador, nunca prevalecem no contrato por prazo determinado.

A justificação para esse entendimento está no fato de que o contrato com prazo fixado tem natureza eminentemente provisória e, em seu termo final, previamente ajustado, extinguem-se os direitos e as obrigações inerentes às relações de trabalho. Não há que se aventar, nesse caso, sobre qualquer resíduo ou configuração de dispensa obstativa, por exemplo, à estabilidade em caso de acidente do trabalho, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Portanto a responsabilidade subjetiva do empregador por fatos alheios ocorridos no curso do contrato encontra-se prévia e consensualmente delimitada pelo término do contrato por prazo determinado.

Tal posicionamento, aplicado no caso do contrato por prazo determinado típico previsto no art. 442 da CLT, foi reforçado pela Lei nº 9.601/91, a saber:

“Art. 1º.....

§ 4º São garantidas as estabilidades provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que suplente; do empregado eleito para o cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; **do empregado acidentado, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213, de 4 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.**” (grifos nossos)

Assim, os empregados, excepcionados pelo dispositivo acima, não poderão ter, em nenhuma hipótese, seus contratos rescindidos antes do término do contrato, mas, passado o prazo, são dispensados independentemente da continuação das causas obstativas.

Assim, a não observância da vontade das partes de prefixar a duração do contrato, inviabilizaria a figura jurídica do contrato a prazo determinado, tão importante para o exercício das atividades empresariais temporárias, a substituição provisória de pessoal e para a criação de postos de trabalho, nos termos da Lei 9.601/91.

Outrossim, conforme estabelece a Lei nº 8.213/91, o trabalhador acidentado ou doente que não se recupere dentro da vigência do contrato a termo, continuará com direito ao benefício previdenciário enquanto não cessar sua incapacidade (art. 60), bem como se, durante o gozo do auxílio-doença, o trabalhador segurado permanecer incapacitado para a sua atividade habitual, deverá submeter-se a processo de reabilitação profissional para o exercício de outra atividade. O benefício não cessará até que ele seja dado como habilitado para o desempenho de nova atividade que lhe garanta a subsistência ou, quando considerado não-recuperável, for aposentado por invalidez (art. 62).

Ainda de acordo com a referida lei, a habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário, incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive (art. 89). Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar (art. 92). E mais: a empresa com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas (art. 93).

Quanto ao pagamento dos primeiros 15 dias de afastamento do empregado, a Lei 8.213/91 já prevê tal obrigação no § 3º do art. 60.

Dessa forma, situações que ensejam prestações devidas pela Previdência Social — cujos recursos advêm da contribuição patronal — como a reabilitação profissional e o auxílio-doença, não devem ser repassadas ao empregador, constituindo-se em uma sobrecarga de encargos sociais.

Ante o exposto, somos pela rejeição do Projeto de Lei nº 3.141, de 1997.

Sala da Comissão, em de de 2001 .

Deputado RICARDO RIQUE
Relator